Niveau(x) d'enseignement : 9 Numéro EDUQ : 9370790
Centre d'intérêt : 917

Formation sur mesure dans le cadre de la formation en établissement : Accord Canada-Québec : document d'information. -- Ed. prélim. -- [Québec] : Direction générale de l'éducation des adultes, 1987.
37, [30] f. ; 28 cm.

Titre de la couv.

Vedette(s)-secondaire(s) : Québec (Province). Direction générale de l'éducation des adultes

Descripteur(s) : Formation sur mesure * Financement * Subvention gouvernementale * Entente intergouvernementale * Education des adultes

Identificateur(s) de sujet : Accord Canada-Québec sur la formation en établissement

Ce document vise à faire connaître ce qu'est la formation sur mesure dans le cadre de l'Accord Canada-Québec et à expliciter certaines modalités de réalisation. Il se divise en quatre parties. La première décrit la stratégie fédérale en matière de formation de la main-d'oeuvre et le nouvel Accord Canada-Québec; la deuxième précise le budget et les impacts de la formation sur mesure; la troisième porte spécifiquement sur les caractéristiques et étapes de réalisation de la formation sur mesure selon le nouvel Accord Canada-Québec sur la formation en établissement; enfin, la quatrième partie est consacrée à faire connaître la structure et à préciser les responsabilités des intervenants au moyen de l'illustration du cheminement d'un projet.

Type de document :

9370790 K134

CENTRE DE DOCUMENTATION
CREP

Ministère de l'Education

Direction générale de
l'éducation des adultes

DOCUMENT DE TRAVAIL

DOCUMENT D'INFORMATION

FORMATION SUR MESURE

DANS LE CADRE DE LA

FORMATION EN ETABLISSEMENT

ACCORD CANADA-QUEBEC

EDITION PRELIMINAIRE

AVRIL 1987

K 1.34

PREAMBULE

Le secteur de l'Education des adultes a toujours entretenu une préoccupation majeure, celle de tenir compte des besoins de sa clientèle aux plans des contenus de formation et des modes d'organisation de l'activité éducative. Il s'est donc très souvent inscrit dans une approche d'où émerge une pratique d'adaptation de la formation. C'est à travers de nombreuses expériences pédagogiques et associations diverses avec des entreprises que s'est développée ce qu'on appelle de façon plus spécifique aujourd'hui "la formation sur mesure", c'est-à-dire une réponse adaptée à un besoin de formation très particulier.

Ce document vise à faire connaître ce qu'est la formation sur mesure dans le cadre de l'Accord Canada-Québec et à expliciter certaines modalités de réalisation. L'appropriation de cette information est importante pour faire en sorte que les commissions scolaires puissent intervenir efficacement dans ce dossier et obtenir la part des activités qui leur revient ainsi que le financement afférent, par l'exercice d'un rôle de premier plan dans la réalisation d'activités de formation pour le développement de la main-d'oeuvre.

Des efforts importants ont été déployés jusqu'à ce jour par des commissions scolaires pour la réalisation de diverses activités de formation sur mesure et les résultats obtenus sont significatifs. Une expertise substantielle est donc déjà acquise. Des contacts avec les entreprises ont été établis et ceux-ci doivent être encouragés, tout en respectant les mandats des divers organismes impliqués dans ce dossier.

Il est en conséquence très important que les commissions scolaires relèvent les défis que proposent La Planification de l'emploi et l'Accord sur la formation en établissement, en particulier ceux reliés à l'intervention de formation sur mesure.

Le document se divise en quatre parties. La première décrit la nouvelle stratégie fédérale en matière de formation de la main-d'oeuvre et le nouvel Accord Canada-Québec; la deuxième précise le budget et les impacts de la formation sur mesure; la troisième partie porte spécifiquement sur les caractéristiques de la formation sur mesure et ses principales étapes de réalisation selon le nouvel Accord Canada-Québec sur la formation en établissement; enfin, la quatrième partie est consacrée à faire connaître la structure de gestion de la formation sur mesure et à préciser les responsabilités des intervenants au moyen de l'illustration du cheminement d'un projet.

Les modalités de financement des "coûts de base" reliés à l'intervention de formation sur mesure seront précisées par une Instruction spécifiquement élaborée à cet effet.

1. ETAT DE LA SITUATION

1.1 Bref historique de l'intervention fédérale dans le dossier de la formation professionnelle au Québec

On peut distinguer deux grandes phases dans l'implication du Gouvernement fédéral en formation professionnelle. Jusqu'en 1967, celui-ci s'est limité à inciter les provinces à développer la formation professionnelle, en supportant des dépenses d'infrastructure. A cette fin, il utilisait son pouvoir général de dépenser et créait un fonds à l'intention des provinces pour épauler les réalisations conformes aux objectifs du programme. En 1967, cependant, cette approche est abandonnée. L'adoption de la Loi sur la formation professionnelle des adultes annonce que désormais, en vertu de son rôle de coordonnateur de l'activité économique canadienne, le Gouvernement fédéral doit prendre en charge les besoins de formation à court terme des personnes déjà intégrées au marché du travail. C'est donc depuis 1967, dans le cadre d'une collaboration nécessaire, que le Canada et le Québec signent des Accords sur la formation professionnelle des adultes.

C'est ainsi que le Gouvernement fédéral achetait des cours dispensés par des établissements publics d'enseignement et, dans certains cas, versait directement les allocations de subsistance aux adultes. Il privilégiait les activités qui préparaient mieux les stagiaires à trouver un emploi et qui répondaient davantage aux besoins de l'industrie plutôt que sur les types de formation habituels visant la mise à jour ou l'acquisition des connaissances et habiletés généralement requises pour l'exercice d'un métier.

En juin 1982, le Gouvernement fédéral adoptait une nouvelle Loi sur la formation professionnelle des adultes. Le Gouvernement fédéral se donnait de nouvelles orientations, car il estimait que le système alors en vigueur répondait mal aux besoins du marché du travail.

Il décidait de privilégier les programmes de formation axés sur des professions "d'importance nationale" qu'il déterminerait lui-même, en dernier ressort, et de réaffecter des ressources antérieurement allouées à la formation en établissement à la formation en industrie. Trois grands plans étaient mis en place: le Plan national de formation en établissement (PNFE), le Plan national de la formation en industrie (PNFI) et la Caisse d'accroissement des compétences. Cette dernière visait à financer l'amélioration et la modernisation des installations de formation. Le Québec et le Canada en venaient à un Accord le 27 octobre 1982, valable jusqu'au 31 mars 1985, prolongé jusqu'à la fin du mois de mars 1986. Un nouvel accord est intervenu depuis, pour les trois prochaines années, incluant l'année en cours.

C'est dans ce contexte de renouvellement des ententes portant sur la formation de la main-d'oeuvre que le Gouvernement fédéral a fait connaître sa nouvelle stratégie relative au développement de la main-d'oeuvre: La Planification de l'emploi.

1.2 La nouvelle stratégie fédérale en matière de formation de la main-d'oeuvre (en annexe, un résumé de chaque programme est présenté)

La Planification de l'emploi constitue un projet de revitalisation du marché du travail au Canada. Elle vise à répondre adéquatement aux défis posés par les changements technologiques, changements qui suscitent de nouveaux besoins de formation. Elle intègre notamment les projets de formation en industrie et de formation en établissement du précédent Accord Canada-Québec. Cependant, la caisse d'accroissement des compétences ne constitue plus un programme ni une option de la stratégie fédérale. Pour le Gouvernement fédéral, les nouvelles mesures doivent permettre une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et la formation dispensée.

Le budget national de la Planification de l'emploi pour l'exercice financier 1986-1987 serait à peu près le suivant (en millions $):

Québec:	427,1	
Autres régions canadiennes:	1 097,9	
Sous-total des Fonds alloués aux régions:		1 525,0
Coûts d'opérations:		170,0
Réserve nationale:		155,0
Autres ministères:		105,0
		1 955,0

Le dossier de la Planification de l'emploi présente six programmes dont plusieurs se subdivisent en options(1):

1. Programme, Développement de l'emploi
   (vise à réduire le chômage chronique)

   - option Projets généraux;
   - option Emplois subventionnés;
   - option Projets à l'intention des personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi.

2. Programme, Intégration professionnelle
   (vise l'accès au marché du travail)

   - option Intégration des jeunes et Réintégration des femmes
     (vise l'accès à la formation professionnelle)

     . acquisition du DES préparatoire à l'emploi ou à la formation professionnelle;

1. En annexe, une description détaillée de chacun des programmes est présentée.

. mise à niveau permettant l'acquisition des préalables à la formation scientifique et technologique;

. pré-formation à la formation technologique.

- option Transition foyer-marché du travail;
- option Alternance travail-études;
- option Emploi d'été/Expérience de travail (Défi 87);
- option Ateliers d'orientation au travail (Défi 87).

3. Programme, Acquisition de compétences
(vise à répondre aux changements technologiques ou de marché)

- option Formation en entreprise;
- option Fonds de fiducie;
- option Congé prolongé pour fins de formation;
- option Aide à l'adaptation de l'industrie.

4. Programme, Pénuries de main-d'oeuvre
(vise à aider les secteurs en pénurie de main-d'oeuvre).

- option Formation en entreprise;
- option Aide au déplacement et Aide de voyage.

5. Programme, Développement des collectivités
(vise à inciter les collectivités, affectées par un chômage chronique, ou par d'importantes mises à pied, à mettre de l'avant leurs propres initiatives).

6. Programme, Aide à l'innovation
(vise des approches nouvelles pour le développement du marché du travail, par des projets pilotes).

En outre, le programme "Création d'emplois" en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage et le "Travail partagé", visant les mises à pied causées par une réduction temporaire des activités, constituent d'autres mesures de la Planification de l'Emploi.

En 1986-1987, les budgets alloués aux différents programmes de la Planification de l'emploi totalisaient environ 400 millions $. Quant au budget prévu pour la Formation en établissement, lequel fait l'objet d'un Accord spécifique entre le Canada et le Québec, il s'intègre à celui de la Planification de l'emploi et s'élève à 139,0 M $. En fait, la Formation en établissement s'insère dans chacun des cinq premiers programmes (sauf pour le programme Aide à l'innovation) à la manière d'une option pour des achats directs ou des achats de formation sur mesure. Les sections suivantes traitent de ces options.

Le tableau qui suit présente une prévision budgétaire, pour 1986-1987, qui pourrait être quelque peu inférieure à 400 M $.

1.	Programme, Développement de l'emploi	138 481 500 $
2.	Programme, Intégration professionnelle	49 560 000 $
3.	Programme, Acquisition de compétences	11 350 000 $
4.	Programme, Pénuries de main-d'oeuvre	12 859 000 $
5.	Programme, Développement des collectivités	25 845 000 $
6.	Programme, Aide à l'innovation	20 000 000 $
.	Créations d'emplois en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'Assurance-chômage	12 400 000 $
.	Caisse d'accroissement des compétences professionnelles (CACP)	3 500 000 $
.	Subvention et contribution à la création d'emplois (SCCE)	3 500 000 $
.	Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI)	2 857 000 $
.	Programme de mobilité et Service d'aide adaptation industrielle (Volet PAIM)	448 000 $
.	Accord de Planification des ressources humaines (CAMAQ)	125 000 $
.	Démarches entreprises pour obtenir des fonds additionnels (CACP-SCCE)	(7 000 000 $)
.	Formation directe (125,0 M $ "Achats directs" et Allocations et Voyages des stagiaires (48 064 500 $)	173 164 500 $
	GRAND TOTAL - PLANIFICATION DE L'EMPLOI	427 100 000 $ (1)

(1) Le budget pour 1987-1988 serait sensiblement inférieur.

1.3 La formation en établissement de 1983 à 1986 dans le cadre de l'Accord Canada-Québec

Selon l'Accord signé en 1982 pour une période de trois ans et qui a été prolongé jusqu'à la fin de mars 1986, la formation en établissement constituait la composante majeure de cet Accord. Un budget de 139,0 M $ environ était affecté par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration Canada (CEIC) au Québec. Ce budget permettait à la CEIC d'acheter (achats directs) du gouvernement du Québec des cours de formation professionnelle aux adultes et de formation linguistique aux immigrants dans les établissements publics d'enseignement. Par ailleurs, la CEIC remboursait au Québec les frais d'administration et d'encadrement afférents (coûts de base). Ces coûts de base constituaient 40% du budget de 139,0 M $, tandis que les coûts de formation, appelés coûts variables correspondaient à 60% de ce budget.

La CEIC et le Québec établissaient conjointement la liste des cours à être dispensés au cours d'une année (plan annuel de formation) à partir des besoins de formation prévus et des priorités retenues. La sélection des stagiaires qui participaient au programme se faisait par la CEIC. Toutefois, le Québec était habilité à recruter des stagiaires et à les référer aux CEIC.

Au Québec, tous les organismes de formation du secteur public, tant les commissions scolaires que les commissions scolaires régionales, les cégeps et les centres d'orientation et de formation des immigrants (COFI) étaient prioritairement mis à contribution pour la réalisation des activités de formation identifiées au plan annuel. En pratique, la quasi-totalité des activités était réalisée par ces institutions.

Afin de saisir plus facilement l'importance des changements introduits par la Planification de l'emploi dans le nouvel Accord et le cheminement parcouru, il est éclairant de reconstituer la répartition du budget de l'ancien Accord.

TABLEAU DE LA REPARTITION DU BUDGET DE L'ACCORD CANADA-QUEBEC
POUR LA FORMATION EN ETABLISSEMENT EN 1984-1985

Ce tableau laisse voir comment les fonds fédéraux versés au gouvernement du Québec pour 1984-1985 étaient approximativement répartis pour la partie des coûts de base, c'est-à-dire les frais d'administration, les frais de gestion des centres de formation, d'encadrement et de développement pédagogiques et, pour la partie des coûts variables, c'est-à-dire le salaire des enseignants, le matériel pédagogique et les matières premières.

MINISTERE	COUTS DE BASE (divers ministères)	COUTS VARIABLES (MMSR)	TOTAL
MEQ (c.s)	25 480,5	59 366,8	84 847,3
MEQ (cegeps)	8 206,6	19 282,0	27 488,6
MMSR (CFP)	17 929,7		17 929,7
AUTRES		104,2	104,2
MCCI (COFI)	4 563,9	6 894,2	11 458,1
TOTAUX	40%(1) 56 180,7	60%(2) 85 647,2	141 827,9

(1) Partage de l'enveloppe globale entre le coûts de base (40%) et les coûts variables (60%), établi selon l'Accord Canada-Québec.

(2) Allocation du budget des coûts variables selon les activités prévues. Ces budgets sont tous alloués par le MMSR.

Il est important de noter que les budgets de l'Accord Canada-Québec sont versés sur une base mensuelle au gouvernement du Québec. Chaque ministère doit donc assumer, au départ, le coût des opérations qui est compensé par les fonds fédéraux dans les proportions indiquées ci-dessus et sur la base des activités effectivement réalisées.

1.4 La négociation du nouvel Accord Canada-Québec

Au début de l'automne 1985, le Gouvernement fédéral informait le Québec de son intention de changer le mode de financement de la formation en établissement en transférant une partie du budget directement aux entreprises afin de mieux répondre à leurs besoins.

Cette position aurait représenté, pour le Québec, une réduction importante des sommes consacrées aux "achats directs" de formation en établissement de l'ordre de 10% du montant de l'année antérieure en 1986-1987, de 15% du montant de l'année antérieure en 1987-1988 et de 20% du montant de l'année antérieure en 1988-1989. Ainsi, pour 1986-1987, un montant de 13,9 M $ aurait dû être versé aux entreprises par le Gouvernement fédéral. Par la suite, ce transfert aurait atteint 32,7 M $ en 1987-1988 et 53,9 M $ en 1988-1989.

Le Québec a fait connaître son opposition aux propositions fédérales. Il a ensuite préparé un projet d'entente dont les points saillants étaient les suivants:

1) maintien du niveau minimum de financement fédéral à 139 M $ pour les trois années de l'Accord tant pour la formation en établissement que pour la formation linguistique aux immigrants afin d'éviter qu'une partie de ce budget soit allouée directement aux entreprises;

2) affectation de la réduction proposée par le fédéral (10, 15 et 20%) à un nouveau programme, soit la formation sur mesure, option directement orientée vers les besoins spécifiques d'une entreprise, d'un secteur d'activités économiques ou d'une clientèle particulière, compte tenu que ce nouveau programme est considéré comme une formation en établissement;

3) administration de la formation sur mesure par les Commissions de formation professionnelle dans le cadre d'une concertation impliquant des établissements de formation et les fonctionnaires de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration (CEIC) en région, au lieu de voir des organismes privés agir à titre de coordonnateurs de projets par rapport au budget de 139 M $;

4) versement direct au Gouvernement du Québec des 139 M $ consacrés aux activités de formation financées par le gouvernement fédéral dans le cadre de l'ancien Accord, au lieu de voir une partie de ce budget versé à des entreprises privées.

Ces propositions ont finalement a été acceptées par le fédéral. Elles sont très particulières au Québec, car lui seul peut encore recevoir tous les fonds directement et impliquer prioritairement ses établissements d'enseignement pour la réalisation des activités. Les sommes que le Gouvernement fédéral se proposait de verser directement aux entreprises seront donc versées au Gouvernement du Québec pour le nouveau programme de "formation sur mesure".

L'application de ces propositions dans le nouvel Accord Canada-Québec a donné lieu à l'adoption des dispositions suivantes:

- ACHATS DIRECTS DE FORMATION EN ETABLISSEMENT

  Des achats traditionnels de formation en établissement seront directement effectués par le fédéral auprès du Québec comme par le passé. Ils feront l'objet d'une planification annuelle par le Comité conjoint Canada-Québec, conformément à la pratique des années antérieures impliquant des commissions scolaires et des collèges pour réaliser les activités.

- ACHATS DE FORMATION SUR MESURE

Des achats de formation sur mesure seront effectués par les Commissions de formation professionnelle (CFP) auprès d'établissements de formation, mais pour répondre aux besoins spécifiques d'un groupe, d'une entreprise ou d'un secteur d'activités économiques. Ces activités s'adresseront à la main-d'oeuvre en emploi, ou sur le point d'y accéder, et feront l'objet de planification par le Comité conjoint Canada-Québec pour la formation de la main-d'oeuvre. Les modalités et conditions de financement seront cependant totalement différentes de celles en vigueur pour les achats directs.

Il est bien évident qu'un des impacts majeurs de ce type d'achat fera en sorte que, dorénavant, seules les commissions scolaires qui obtiendront ces mandats de formation sur mesure recevront les budgets afférents, alors que les autres subiront une diminution par rapport aux mandats qu'elles recevaient, annuellement et d'une façon quasi statuaire, par le biais des Commissions de formation professionnelle et des Directions régionales du ministère de l'Education.

Cependant, comme la pratique des achats directs traditionnels se poursuivra pour une part du budget de l'Accord Canada-Québec (option achat direct de formation en établissement), plusieurs organismes recevront des mandats, dans ce cadre, mais pour un montant global inférieur à la somme auparavant attribuée pour la formation en établissement de type achat direct.

1.5 Les "achats indirects" de formation

Tous les cours financés par le fédéral dans le cadre de l'Accord Canada-Québec donnent lieu à des "achats directs" ou à des "achats de formation sur mesure" et, ni l'un ni l'autre de ces types d'achats ne doit être confondu avec les "achats indirects" qui n'existent pas, comme tel, dans l'Accord. Cependant, plusieurs des "options" des programmes de la Planification de l'emploi peuvent permettre la réalisation d'achats indirects de formation par les entreprises auprès des organismes de formation même si la formation sur mesure sera nettement favorisée par la CEIC. La formule des "achats indirects", bien que non prévue dans le cadre de l'Accord Canada-Québec, fait quand même partie implicitement de l'Entente cadre sur la Planification de l'emploi intervenue entre le Canada et le Québec.

Dans ce contexte, le ministère de l'Education invite les commissions scolaires à promouvoir leurs services et à négocier des ententes avec les entreprises qui leur assureraient, dans le cadre d'achats indirects, une participation au développement de la main-d'oeuvre.

En effet, les entreprises qui recevront directement des fonds par l'un ou l'autre des Programmes de la Planification de l'emploi, autres que ceux reliés à l'Accord Canada-Québec, devraient dans plusieurs cas, planifier des activités de formation qu'elles pourraient faire réaliser par des commissions scolaires, des collèges ou des entreprises privées. Il serait alors question d'"achats indirects" de cours, car les fonds auront d'abord été attribués à l'entreprise.

Il est bien évident qu'il s'agit là d'un "marché" potentiel important que les commissions scolaires se doivent de considérer. Elles obtiendront ces mandats des entreprises elles-mêmes en signant des ententes avec ces dernières.

Il ressort encore une fois clairement qu'une plus grande association avec les représentants du marché du travail est à promouvoir pour atteindre des objectifs de souplesse et de plus grande adaptation aux besoins.

PROGRAMMES DE LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI SUSCEPTIBLES DE PERMETTRE DES "ACHATS INDIRECTS"

1. Programme, Développement de l'emploi	
- option Projets généraux;	oui
- option Emplois subventionnés;	oui
- option Projets à l'intention des personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi.	oui
2. Programme, Intégration professionnelle	
- option Intégration des jeunes et Réintégration des femmes;	oui
- option Transition foyer-marché du travail;	oui
- option Alternance travail-études;	non
- option Emploi d'été/Expérience de travail (Défi 87);	non
- option Ateliers d'orientation au travail (Défi 87).	non
3. Programme, Acquisition de compétence	
- option Formation en entreprise;	oui
- option Fonds de fiducie;	oui
- option Congé prolongé pour fins de formation;	oui
- option Aide à l'adaptation de l'industrie.	non
4. Programme Pénuries de main-d'oeuvre	
- option Formation en entreprise;	oui
- option Aide au déplacement et Aide de voyage.	non
5. Programme, Développement des collectivités	non
6. Programme, Aide à l'innovation	non

2. LES BUDGETS DE LA FORMATION SUR MESURE

2.1 Répartition du budget pour 1986-1987, 1987-1988 et 1988-1989

Le Canada s'engage à rendre disponibles pour les années 1986-1987, 1987-1988 et 1988-1989 les budgets devant être affectés aux achats directs de formation en établissement et aux achats de formation sur mesure. Par fonds rendus disponibles, on entend des fonds accessibles dans la mesure où les activités planifiées seront réalisées. Pour 1986-1987, le Canada s'est engagé de plus à garantir le montant prévu pour la formation sur mesure même si très peu d'activités se sont réalisées en 1986-1987. Le tableau suivant illustre la répartition des enveloppes budgétaires.

REPARTITION DES ENVELOPPES BUDGETAIRES POUR
LES ACTIVITES DE FORMATION

TYPES D'INTERVENTION	1986-1987	1987-1988	1988-1989
A) Achats directs de formation en établissement	125 100 000 (-10% de 139,0) = 13,9	106 335 000 (-15% de 125,1) = 18,8	85 068 000 (-20% de 106,9) = 21,3
B) Achats de formation sur mesure	13 900 000 Budget garanti	32 665 000 Budgets disponibles	53,9 minimum Budgets disponibles
TOTAUX	139 000 000	139 000 000	139 000 000
Critères d'admissibilité à la formation	Responsabilité confiée au Comité conjoint d'évaluer les impacts des critères d'admissibilité à la formation et de recommander à la Commission d'Emploi et Immigration Canada les modifications à y être apportées et d'assurer une utilisation maximale des budgets prévus		

L'intervention de formation sur mesure dont il est question dans le présent document correspond à un type d'achats disponibles dans le cadre des activités financées par l'Accord Canada-Québec.

Il faut toutefois bien réaliser que la formation sur mesure n'est pas exclusive au nouvel Accord fédéral-provincial. Depuis plusieurs années déjà, les commissions scolaires et les collèges d'enseignement général et professionnel ont eu à répondre à de nombreuses demandes inspirées par le même souci d'adaptation aux besoins des bénéficiaires.

On la retrouve donc, d'une part, à la manière d'une option, dans cinq des six programmes de la Planification de l'emploi et d'autre part dans un certain nombre de programmes québécois de formation de la main d'oeuvre dont le "programme de recyclage et de perfectionnement" (FPTP), le "programme de soutien de formation aux entreprises" (PSFE), le programme de formation aux petites et moyennes entreprises (FMPME).

2.2 Impact du budget de la formation sur mesure

Les activités de formation sur mesure seront donc planifiées, pour les deux dernières années de l'Accord, sur la base de 32,7 M $ et 54,0 M $, car l'année 1986-1987 est évidemment terminée.

La répartition budgétaire pour fin d'illustration de l'impact budgétaire est établie sur la base historique du partage entre quatre (4) ministères du 40% de 139,0 M $ pour les coûts de base et 60% pour les coûts variables par rapport à l'année de référence 1985-1986. Les informations qui suivent sont extraites d'un tableau qui sera ajusté une fois toutes les ententes réalisées. Il ne veut qu'illustrer l'impact sur les coûts de base et les coûts variables de l'application de la formation sur mesure.

COUTS DE BASE	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
MEQ	25,4 (1)	22,9 (-2,5)(2)	19,4 (-3,5)	15,6 (-3,8)
MESS	5,4(1)	4,9	4,1	3,3
MMSR	19,7(1)	17,7	15,1	12,1
MCCI	4,5(1)	4,1	3,4	2,8
SOUS-TOTAL COUTS DE BASE	55,0 M (40%)	49,5 M	42,0 M	33,8 M
SOUS-TOTAL COUTS VARIABLES	84,0 M (60%)	75,6 M (3)	64,3 M (3)	51,7 M (3)
ACHATS DIRECTS SOUS-TOTAL	139,0 M	125,1 M	106,3 M	85,5 M
COMPRESSIONS SUCCESSIVES		10%(5)	15% (5)	20%(5)
SOUS-TOTAL FORM. SUR MESURE	0,0 M	13,9 M (4)	32,7 M (4)	54,1 M (4)
TOTAL FORM. EN ETABLISSEMENT	139,0 M	139,0 M	139,0 M	139,0 M

1) Partie de la subvention fédérale pour les "coûts de base" de chaque ministère par rapport aux "achats directs".

2) Les diminutions successives de 10, 15 et 20% entre parenthèses sont calculées seulement pour le MEQ.

3) Partie de la subvention fédérale pour les "coûts variables" du secondaire et du collégial.

4) Partie de la subvention fédérale pour la formation sur mesure du secondaire et du collégial.

5) Transferts consécutifs du budget des achats directs à la formation sur mesure établis sur la balance budgétaire de l'année précédente.

Dans le cadre des achats directs (pour les coûts variables) cette compression se concrétiserait, en 1987-1988, par une diminution du financement fédéral au plan des achats de cours planifiés annuellement de 11,3 M $, soit 64,3 M $ en 1987-1988 comparativement à 75,6 en 1986-1987.

Plus précisément, il convient d'identifier les activités auparavant financées par ce 11,3 M $ dans le cadre des achats directs de formation en établissement au profit d'un transfert à la formation sur mesure. Une hypothèse avancée serait la suivante: 2,1 M $ en formation générale, 6,2 M $ en formation professionnelle à temps partiel et 3,0 M $ en formation professionnelle à temps plein. En effet, si des budgets sont transférés à la formation sur mesure, il faut que certaines activités ne soient plus financées comme auparavant.

Il est particulièrement important de rappeler, tel que déjà mentionné, que ces diminutions au plan des achats de cours traditionnels ne seront pas nécessairement compensées, dans chacune des commissions scolaires, par des achats de formation sur mesure. De plus, la formation sur mesure ne vise que la formation professionnelle des travailleurs. Ainsi, des activités de formation générale, auparavant financées par la formation en établissement, ne le seraient plus.

2.3 Impact sur la clientèle de l'Intégration des activités aux programmes de la Planification de l'emploi

Les activités de formation en établissement doivent répondre aux objectifs de l'un ou l'autre des cinq premiers programmes de la Planification de l'emploi. Ceci aura des effets sur les critères d'admissibilité à la formation, tant sur les "achats directs" que sur les "achats de formation sur mesure". Cette orientation qui influe sur la clientèle admissible est très importante.

Afin d'illustrer cette intégration, le tableau de la page suivante démontre comment les activités seraient intégrées à la Planification de l'emploi, pour 1986-1987. Les sommes effectivement dépensées au terme de l'année ne seront pas nécessairement celles apparaissant dans ce tableau.

PLAN PROPOSÉ DES ACHATS DE COURS POUR LES ACHATS DIRECTS POUR 1986-1987

Types d'inter-vention de la form. en établis. / Programmes de la Planifi-cation	TEMPS COMPLET						TEMPS PARTIEL			
	Pénuries de main-d'oeuvre	Acquisition de compétences	Intégration profession-nelle	Développement de l'emploi	Développement des collec-tivités	TOTAL	Pénuries de main-d'oeuvre	Acquisition de compétences	Intégration profession-nelle	TOTAL
Formation professionnelle Désignée(1)	24 149					24 149				
Non désignée			23 165	23 163	520	46 848		15 849 (4)		15 849
Apprentissage	1 450					1 450				
Langue aux immigrants			11 438			11 438				
Formation générale (2)	6 123		6 122	6 122		18 367				
Formation préparatoire à l'emploi (FPE)				6 146		6 146				
Orientation profession-nelle (IMNT) (3)			853			853				
TOTAL - ACHATS DIRECTS	31 722		41 578	35 431	520	109 251		15 849		15 849

125,1 M $ (75,0 coûts variables)
(50,0 coûts de base)

(1) La formation professionnelle pour les professions désignées est ici considérée comme une option du Programme Pénuries de main-d'oeuvre.
(2) La formation générale est considérée comme une option dans trois Programmes parce qu'elle peut contribuer à la satisfaction de leurs objectifs.
(3) Les cours d'Intégration aux métiers non traditionnels (IMNT) constituent une option du Programme Intégration professionnelle.
(4) Les cours de formation professionnelle dispensés à temps partiel sont réputés permettre une "Acquisition de compétence".

3. CARACTERISTIQUES ET ETAPES DE REALISATION DE LA FORMATION SUR MESURE

3.1 Défis pour le réseau des commissions scolaires

Le Gouvernement fédéral entend donc confier de plus en plus aux entreprises la responsabilité de définir très précisément leurs besoins et de former leurs ressources humaines. Cette orientation entraînera des impacts qu'il y a lieu de considérer et imposera de nouveaux défis au réseau public d'enseignement, notamment aux commissions scolaires, et ce, tout autant au niveau des services offerts qu'au niveau de l'organisation des activités éducatives. La Planification de l'emploi affectera donc la formation traditionnelle en établissement, laquelle constituait jusqu'à aujourd'hui la composante majeure des Accords Canada-Québec sur la formation professionnelle des adultes.

Un premier défi consiste à offrir des services plus "fonctionnels" qu'auparavant. La décision fédérale d'accroître l'intérêt et l'engagement des entreprises dans la formation de leur personnel est fondée sur une certaine insatisfaction de la performance des milieux de l'éducation selon une étude réalisée pour le Ministère de l'Emploi et de l'Immigration Canada. Elles requièrent une plus grande adaptation à leurs besoins et une offre de programmes de formation plus orientée sur les besoins réels plutôt qu'une offre structurée sur la base des activités déjà disponibles.

Une deuxième défi attend les établissements de formation. Ceux-ci devront être dorénavant plus actifs et inventifs dans l'identification de nouvelles clientèles, entre autres, celle des petites et moyennes entreprises qui ne disposent pas toujours de l'information et des ressources nécessaires pour former leur personnel. Sur ce point, les établissements d'enseignement disposent d'avantages certains sur les autres organismes de formation, car ils sont répartis sur l'ensemble du territoire québécois et la formation dispensée peut être reconnue pour fins de sanction.

Plus que jamais, les commissions scolaires auront avantage à favoriser les relations entreprises/établissements de formation pour mieux faire connaître leurs ressources et leur expertise; elles participeront ainsi, dans la mesure de leurs moyens, au développement économique de la région et s'associeront, dans toute la mesure du possible, avec les collèges, pour offrir des services concertés de formation aux entreprises.

3.2 Quelques caractéristiques de la formation sur mesure

Diverses activités de formation sur mesure sont couramment dispensées par les établissements québécois et ce, depuis plusieurs années. Les définitions de la formation sur mesure sont donc nombreuses et adaptées à chacune des situations vécues. Les écrits répertoriés et les définitions recueillies démontrent non seulement l'historicité de cette approche particulière de formation, mais surtout la capacité des organismes scolaires de répondre adéquatement aux exigences proposées par les programmes fédéraux de formation de la main-d'oeuvre.

Le présent document traite uniquement de la "formation sur mesure" administrée dans le cadre de l'Accord Canada-Québec sur la formation en établissement. Il convient donc de retenir la définition prescrite dans le texte du nouvel Accord Canada-Québec:

> "la formation sur mesure désigne un type de formation en établissement qui permet de concevoir et d'organiser des activités de formation fondées sur un diagnostic précis des besoins de formation liés à une situation spécifique, sur l'adaptation ou l'élaboration d'un programme de formation en fonction du diagnostic établi et sur le réinvestissement des apprentissages dans la situation."

Par définition, la formation sur mesure en établissement se veut une réponse de formation spécifiquement adaptée aux besoins particuliers d'un groupe, d'une entreprise ou d'un secteur d'activités économiques. Elle suppose que les solutions de formation habituelles conviendront peu parce que standardisées (horaire des cours, taille du groupe, disponibilité des ressources humaines et matérielles, etc.) et parce qu'elles ne permettent pas de rejoindre la clientèle que l'on veut desservir. C'est d'abord ce rationnel d'intervention qui devra guider tous les intervenants dans la planification des activités de formation sur mesure en établissement.

Tel que déjà stipulé, les projets doivent également correspondre aux objectifs de l'un ou l'autre des programmes ou options de la Planification de l'emploi, à l'exception du programme d'Aide à l'innovation. Ainsi, en parallèle aux achats directs de la formation traditionnelle en établissement qui se poursuivent pour une partie du budget de l'Accord Canada-Québec et qui desservent principalement les travailleurs sans emploi, la formation sur mesure en établissement devrait faire une place importante aux clientèles de travailleurs visés par les programmes Acquisition de compétences, Pénuries de main-d'oeuvre, Intégration professionnelle, Développement de l'emploi et Développement des collectivités .

Tous les travailleurs sont d'ailleurs admissibles, quelle que soit la taille de l'entreprise où ils travaillent, en autant qu'ils respectent aussi les critères d'admissibilité des programmes de la Planification de l'emploi et les critères de base formulés dans la Loi nationale sur la formation. Cependant, les travailleurs qui appartiennent à des organismes publics, parapublics et péripublics, dont plus de 50% du financement provient du trésor public, ne sont pas admissibles.

La priorité sera donc accordée aux travailleurs dont l'emploi est affecté par des changements technologiques, des changements de marché, ou menacés de perdre un emploi. Les travailleurs sans emploi sont aussi admissibles à la formation sur mesure en autant qu'un ou des employeurs les embaucheront au terme de leur formation.

Enfin, les achats de formation sur mesure visent d'abord une formation professionnelle et excluent les formations de type général, socio-culturel, linguistique, préparatoire à l'emploi, mais pourraient intégrer des éléments de ces dernières à titre de préalables ou de pré-requis.

3.3 Etapes de réalisation et conditions d'intervention de la formation sur mesure(1)

La formation sur mesure est en fait une façon de concevoir, de conduire et d'organiser une intervention de formation fondée sur la mesure des principaux éléments d'une situation spécifique liée au travail. Elle repose sur la recherche du réinvestissement systématique des acquis de formation dans la situation de travail et elle implique la participation de tous les agents aux différentes phases de l'intervention. Une intervention en formation sur mesure exige l'aménagement d'un processus d'intervention cohérent et unifié et comprend quatre phases principales:

a) une collecte et une analyse des données qui conduisent à la production d'un diagnostic de la situation et des besoins de formation;

---

1. Tiré du document du MMSR traitant de ce sujet.

b) le choix et, s'il y a lieu, l'élaboration des objectifs et du programme de formation en fonction du diagnostic précédent;

c) l'organisation, l'exécution et l'évaluation des activités d'apprentissage; la préparation du réinvestissement des acquis de formation dans la situation;

d) le retour en situation et l'évaluation du réinvestissement des acquis de formation.

La façon d'intervenir en "formation sur mesure" doit aussi tenir compte de certaines conditions. Ainsi, les durées de formation doivent d'abord être déterminées par le besoin à satisfaire. Toutefois, dans une perspective d'harmonisation des différentes interventions dans le domaine de la formation professionnelle, il serait proposé qu'un minimum de 45 heures soit retenu. De plus, que l'activité de formation se réalise à temps plein, à temps partiel ou par alternance, elle devra être complétée normalement dans une période de 52 semaines.

Comme la formation sur mesure se veut une formule adaptée aux besoins de l'entreprise, elle devra donc ouvrir la porte à la constitution de groupes restreints et offrir la souplesse nécessaire aux régions défavorisées du point de vue des structures de formation en termes de distance et de disponibilité de ressources humaines et matérielles. De plus, la stratégie proposée doit reposer sur l'identification de priorités déterminées en fonction des besoins de développement de l'économie québécoise.

La formation sur mesure nécessitera, dans certains cas, l'élaboration d'un nouveau programme de formation pour répondre aux besoins précis de l'entreprise et de ses travailleuses et travailleurs.
Elle constituera d'abord et avant tout une réponse sur mesure aux problèmes et aux besoins de la main-d'oeuvre les plus aigus.

3.4 Caractéristiques de l'intervention en formation sur mesure

Pour le MEQ, il s'agit donc, dans la cadre de l'Accord Canada-Québec sur la formation en établissement, de poursuivre l'effort d'adaptation déjà amorcé et d'offrir, sur une base provinciale, une formation sur mesure qui puisse s'adapter à différentes situations de travail vécues par différentes personnes, groupes de personnes et entreprises, lesquelles commandent des interventions spécifiques de formation très pointues voire très étendues, selon les besoins identifiés.

Les besoins du marché du travail et les objectifs professionnels des adultes constitueront les critères de base pour la conception des programmes d'études et la détermination du genre et de la méthode de formation à privilégier.

La modalité d'intervention en formation sur mesure doit intégrer certaines caractéristiques:

a) **Souplesse, simplicité et rapidité**

On développera un modèle d'organisation souple, simple et conçu de façon à permettre des interventions rapides auprès de la clientèle, c'est-à-dire les entreprises. Souple, pour s'adapter aux besoins particuliers des clients. Simple, pour ne pas imposer les formules traditionnelles et pour réduire au minimum les procédures administratives. Rapide, car les activités de formation sont généralement réalisées pour résoudre des problèmes qui réduisent la productivité de l'entreprise.

b) **Concertation régionale**

Afin de bien connaître les besoins spécifiques du milieu industriel de la région, de promouvoir ses services spécialisés et d'établir des relations d'affaires, l'établissement de formation a tout avantage à s'impliquer dans des mécanismes de concertation régionale. Il sera, par ces "affiliations", considéré comme un partenaire important au développement économique régional. Une telle participation de la part de l'établissement témoignera de sa capacité d'être à l'écoute des entreprises pour leur rendre des services de formation appropriés et sur mesure.

c) **Collaboration institutionnelle**

Dans un contexte de rationnalisation budgétaire et de saine administration, et pour projeter une image cohérente auprès des entreprises, des ententes préalables sont très souhaitables entre les établissements.

Concrètement, cela signifie que les établissements de formation gagneront à travailler en étroite collaboration avec les Commissions de formation professionnelle, pour préciser le diagnostic de besoins, et avec les CEGEP de leur territoire pour diffuser conjointement leur offre de services et déterminer les niveaux de juridiction.

d) **Associations entreprises/établissements de formation**

Les entreprises étant, au premier chef, responsables de l'analyse de leurs besoins de formation, il est primordial pour les établissements de formation d'établir des liens avec ces dernières. Cette association pourra prendre la forme d'une participation aux comités de travail entreprises/établissements de formation, tout en tenant compte du mandat des Commissions de

formation professionnelle concernant l'établissement du diagnostic et du devis de formation.

Les entreprises peuvent également contribuer à la réalisation des activités de formation, soit en rendant disponibles des ressources spécialisées, soit en favorisant l'utilisation des surfaces et équipements du milieu de travail. Toutes ces associations concertées et planifiées concrétiseront la démarche de formation sur mesure que recherchent les bénéficiaires et les mandataires.

e) **Sanction des acquis**

Il faut assurer une évaluation et une sanction continue des apprentissages réalisés. En toute justice, les apprentissages faits en formation sur mesure et évalués par une commission scolaire doivent, selon certaines exigences reliées à la qualité des contenus et selon des standards minimaux établis en terme de compétences, contribuer à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une reconnaissance officielle.

4. RESPONSABILITES POUR LA GESTION DU PROGRAMME FME

4.1 Responsabilités de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration Canada (CEIC) et de la Commission de formation professionnelle (CFP)

La gestion du dossier de la formation sur mesure se formalisera d'abord, par la signature d'un contrat annuel entre la Commission de l'Emploi et de l'Immigration Canada et la Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de chaque région et, ensuite, par la signature de contrats spécifiques négociés entre les mêmes instances et ce, sur la base de "projets" distincts les uns des autres par leur contenu, c'est-à-dire, par leurs objectifs de formation.

Pour l'application de ce programme, le Canada verse des contributions à des organisations représentant le secteur privé, afin que celles-ci définissent les besoins de formation, et, par la suite, elles achètent cette formation et coordonnent sa mise en oeuvre, constituant ainsi des "groupes de coordination". Ces groupes sont, au Québec, les commissions de formation professionnelle (CFP). Ainsi, chaque commission de formation professionnelle peut acheter des activités de formation auprès d'établissements de formation au nom des clientèles admissibles en vertu des programmes de la Planification de l'emploi, sauf pour le programme national d'Aide à l'innovation.

La commission de formation professionnelle s'engage, pour son territoire, à élaborer un plan annuel en fonction des priorités provinciales et régionales et détient une réserve budgétaire pour répondre aux besoins identifiés en cours d'année. La commission de formation professionnelle présente périodiquement des projets (activités de formation sur mesure) à la CEIC. Chaque projet accepté par la CEIC fait l'objet d'un contrat spécifique entre cette dernière et la Commission de formation professionnelle, lequel contrat constitue l'engagement financier du Canada.

La CFP veille à ce que les activités de formation soient conçues à l'intention des participants admissibles à la formation en vertu de la Planification de l'emploi; elle s'assure que ces activités de formation correspondent aux besoins du marché du travail concerné ou d'employeurs locaux qui ont offert ou ont l'intention d'offrir des emplois correspondant à la formation professionnelle dispensée.

La CFP est responsable d'effectuer le recrutement et le choix des participants, en tenant compte des besoins identifiés par les entreprises et les organismes à but non lucratif, des secteurs d'activités économiques et des critères d'admissibilité aux programmes de la Planification de l'Emploi. De plus, elle doit assurer le suivi des activités de formation.

Selon des conditions définies par le Comité conjoint, la CEIC rembourse les frais encourus pour la mise en oeuvre d'un projet qui ne peut démarrer et qui a fait l'objet d'un contrat spécifique. La CEIC est responsable de s'assurer de l'admissibilité des participants au programme de la Planification de l'emploi. Elle est aussi responsable d'autoriser à leur égard, si nécessaire, à titre de revenu d'appoint, des allocations ou des prestations d'assurance-chômage, dans la mesure où ils y sont admissibles. Au moment de l'évaluation d'un projet de formation sur mesure présenté par une CFP, la CEIC doit s'assurer que ce projet rencontre les objectifs de l'un des programmes de la Planification de l'emploi.

Les coûts de formation seront versés au Québec à partir d'un montant convenu, dans le contrat spécifique rédigé en fonction des projets. La CEIC versera mensuellement au Québec, sur réception des demandes de remboursement de la CFP, les montants relatifs aux frais de formation et aux frais d'administration encourus. Le ministère de l'Education établira les modalités de financement des coûts de base reliés à la formation sur mesure au moyen d'une Instruction. Il précisera également à cette occasion les modalités de gestion et de soutien relatifs à ce dossier.

4.2 Responsabilités selon le cheminement d'un projet

Le cadre opérationnel de la formation sur mesure préparé par la Direction générale de la formation professionnelle du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu précise le rôle des divers intervenants relativement aux étapes du cheminement d'un projet. Le tableau qui suit permet d'identifier la structure de gestion proposée et les responsabilités de chacun des intervenants. Ce tableau est suivi d'une description plus détaillée des mandats et des responsabilités de chacun.

CHEMINEMENT D'UN PROJET DE FORMATION

	Responsabilité	Collaboration
Promotion FME	CFP	- Etablissements - Comité régional FME
Identification et analyse des besoins	CFP	Entreprises
Réponse au besoin et choix de la solution FME	CFP	Comité régional FME
Acceptation en région	CEIC	Comité régional FME
Précision du diagnostic	CFP	- Etablissements - Entreprises
Signature du contrat	CEIC	CFP
Préparation du devis de formation professionnelle	CFP	DDP
Choix du réseau et de l'établissement scolaire	Répondant MEQ Représentant collèges	CFP
Elaboration du plan de formation	Etablissements	CFP
Acceptation du plan de formation	CFP	Etablissements
Réalisation de la formation	Etablissements	
Evaluation de la formation	Etablissements	
Evaluation post-formation	CFP	DDP

- **Comité régional de la formation sur mesure (FME) (1)**

  Ce comité est composé de représentants de la Commission de formation professionnelle (CFP), de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration Canada (CEIC), des répondantes et des répondants du ministère de l'Education du Québec (MEQ) et des représentantes et des représentants des collèges. Ce comité aura le mandat de:

  - collaborer, avec la CFP, à l'établissement du plan régional de la formation sur mesure;

  - analyser et recommander à la CFP les projets initiés en cours d'année et non prévus dans le plan régional de départ.

- **Commission de formation professionnelle**

  La CFP agit comme maître-d'oeuvre régional dans la réalisation des projets de la formation sur mesure (option FME). A ce titre, la CFP devra:

  1. Etablir le profil régional des besoins de formation et déterminer les priorités régionales.

  2. Préparer le plan de l'option FME en fonction des priorités provinciales, des besoins estimés et de l'enveloppe budgétaire allouée.

  3. S'assurer la participation active, à titre de personnes ressources, de la représentante ou du représentant de district de la CEIC, des représentantes et des représentants régionaux du MEQ et des collèges pour ce qui a trait à l'estimation des besoins, à l'identification des priorités régionales, au choix

---

(1) Les responsabilités évoquées dans cette page et les suivantes pourraient subir quelques ajustements.

de l'établissement, au suivi et à l'évaluation du plan régional.

4. Coordonner la mise en oeuvre régionale du plan approuvé par le comité conjoint Canada-Québec et en assurer le suivi et le contrôle administratif.

5. Présenter périodiquement les projets de formation à la CEIC;

6. Procéder au recrutement des clientèles;

7. Collaborer avec les établissements de formation à l'élaboration ou à la révision des programmes.

8. Préciser les objets d'intervention retenus par des diagnostics plus raffinés du besoin de formation sur mesure.

9. Présider le comité régional FME.

10. Elaborer des devis de formation professionnelle à l'intention des établissements de formation.

11. Procéder à la reconnaissance des compétences professionnelles acquises en collaboration avec les établissements de formation et les entreprises concernées;

12. Effectuer une évaluation post-formation en collaboration avec la DGFP; cette évaluation visera à identifier les impacts à court et moyen terme du programme. Les principaux impacts à vérifier sont:
    - le maintien de l'emploi;
    - la mobilité de l'emploi;
    - la consolidation de l'entreprise;
    - la satisfaction de l'entreprise;
    - le développement de l'entreprise;
    - etc.

13. Fournir à la direction générale de la formation professionnelle (DGFP) du MMSR les documents administratifs requis selon les procédures administratives et financières établies.

- **La Commission de l'Emploi et de l'Immigration Canada (CEIC)**

Les représentantes et représentants de la CEIC en région ont le mandat de:

1. Procéder aux ententes pour le contrat général et les contrats particuliers.

2. Approuver les projets de formation sur mesure et les clientèles identifiées.

3. Collaborer à la préparation et à l'établissement du plan régional.

4. Participer aux activités du comité régional FME.

5. Participer à l'estimation des besoins, à titre de personne ressource.

6. Financer les projets de formation de l'option FME par le biais de contrats avec la CFP, selon les besoins identifiés dans le plan annuel.

La direction régionale du MEQ

A titre de membre du comité régional FME, le ou la responsable de l'éducation des adultes devra:

1. Participer à l'élaboration du plan régional.

2. Désigner les établissements de formation.

3. Collaborer à la réalisation du mandat de la Direction générale de l'éducation des adultes.

La Direction générale de l'éducation des adultes (DGEA):

Les principaux éléments du mandat de la Direction générale de l'éducation des adultes concernent l'organisation de la formation et la reconnaissance des acquis. Pour ce faire, elle devra:

1. Collaborer à l'élaboration des ententes et mécanismes opérationnels.

2. Déterminer les modalités pour la mise en oeuvre de la mission de service du réseau des commissions scolaires.

3. Informer les responsables des commissions scolaires et assurer une coordination au plan du développement de la FME et de l'instrumentation pédagogique requise.

4. Implanter, s'il y a lieu, les politiques et les outils pédagogiques afférents à ce type d'offre de service.

5. Coordonner l'ensemble des opérations reliées à l'élaboration, l'adaptation ou la mise à jour des programmes de formation et du matériel d'apprentissage et d'évaluation, en tenant compte des programmes déjà disponibles en formation professionnelle de base.

6. Etablir les pratiques de reconnaissance des acquis pour la formation sur mesure pour fins de mention.

7. Assurer le financement de l'encadrement pédagogique, du soutien administratf et technique et du développement de l'instrumentation pédagogique.

8. Préciser l'offre de service annuelle d'intervention en FME en termes de développement et d'activités de perfectionnement.

Les éléments 4 et 5 de ce mandat recevront une attention particulière de la Direction générale de l'éducation des adultes.

En effet toute intervention de formation, même sur mesure, requiert un programme de formation qui précisera les objectifs et les contenus Cependant, toute activité d'élaboration d'un programme de formation sur mesure doit être centrée sur les caractéristiques et les exigences d'une situation de travail, d'un poste de travail et non pas structurée à partir des caractéristiques communes à un ensemble de fonctions de travail, ce qui est le propre de la formation professionnelle de base, large et polyvalente.

A cet effet, elle s'appuiera sur une analyse détaillée des besoins à laquelle les commissions scolaires participeront, à la demande des commissions de formation professionnelle, à l'étape de l'établissement du diagnostic et de l'élaboration du devis de formation.

Pour ce faire, la DGEA instrumentera les commissions scolaires qui auront à élaborer les programmes de formation, en mettant à leur disposition un cadre ainsi qu'une méthodologie souple, rapide et adaptée à chacune des interventions planifiées.

Il en serait de même pour les adaptations à effectuer à des objectifs et des contenus déjà existants dans les divers plans de formation et cours actuellement financés par le MEQ et le MMSR.

Il va de soi que toute activité d'élaboration et d'adaptation de programmes devrait être précédée d'une recherche relative à l'instrumentation déjà disponible, laquelle nécessitera l'adoption d'un processus de communication et d'échanges entre la DGEA et les commissions scolaires ou entre les commissions scolaires entre elles.

Les programmes de formation sur mesure devront respecter des règles minimales pour en assurer la transférabilité. Il n'auront cependant pas à être approuvés à priori par la DGEA mais devront lui être acheminés, non seulement pour les intégrer éventuellement, s'il y a lieu, dans les programmes de formation du Ministère, mais également pour les répertorier et les diffuser aux commissions scolaires.

La DGEA précisera les critères permettant la sanction des apprentissages découlant des interventions de formation sur mesure en tenant compte de la politique générale de reconnaissance des acquis scolaires et extrascolaires, évitant ainsi de marginaliser ces offres de services tout en tenant compte de leur particularité.

- <u>Les commissions scolaires</u>

L'option FME utilisera l'expertise et les ressources des établissements au profit du développement des ressources humaines de l'entreprise. Ainsi, les établissements seront appelés à:

1. Collaborer, à l'occasion, avec les CFP, à la précision du diagnostic de la situation et des besoins.

2. Elaborer ou réviser des programmes en réponse aux besoins identifiés.

3. Réaliser ([1]), sur la base de programmes spécifiques, les activités de formation correspondant aux besoins de formation sur mesure.

4. Planifier, organiser et soutenir, en collaboration avec les entreprises, les activités de réinvestissement des acquis de formation dans la situation réelle de travail.

5. Evaluer l'atteinte des objectifs pédagogiques.

6. Sanctionner les acquis de formation selon les modalités établies.

7. Fournir à la CFP les documents administratifs requis selon les procédures administratives et financières établies.

- **Les entreprises, les travailleurs et les travailleuses**

Les fondements de l'option FME reposent sur la participation réelle et essentielle des entreprises ainsi que des travailleuses et travailleurs à toutes les phases visant l'atteinte des objectifs de formation professionnelle.

---

(1) Dans certains cas, l'établissement peut utiliser les ressources de l'entreprise pour dispenser la formation.

Ces derniers devront:

1. Collaborer avec la CFP et les établissements de formation dans l'élaboration du diagnostic du besoin de formation.

2. Participer à l'élaboration du programme de formation.

3. Participer activement à l'organisation des activités de formation pour les travailleuses et travailleurs concernés.

4. S'impliquer dans les activités de réinvestissement des acquis dans la situation réelle de travail.

5. Collaborer à l'évaluation de l'atteinte des objectifs de formation.

Introduction		2
La Planification de l'emploi	— programmes	3
Programme de développement de l'emploi	— option Projets généraux	4
	— option Emplois subventionnés	6
	— option Projets à l'intention des personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi	8
Programme d'intégration professionnelle	— options Intégration des jeunes et Réintégration des femmes	9
	— option Transition foyer-marché du travail	11
	— option Alternance travail-études	12
	— option Emploi d'été Expérience de travail (Défi 87)	13
	— option Ateliers d'orientation au travail (Défi 87)	14
Programme d'acquisition de compétences	— option Formation en entreprise	15
	— option Fonds de fiducie pour la formation	17
	— option Congé prolongé pour fin de formation	19
	— option Aide à l'adaptation de l'industrie	20
Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre	— option Formation en entreprise	21
	— option Aide au déplacement et aide de voyage	23
Programme de développement des collectivités		24
Programme national d'aide à l'innovation		25
Formation en établissement	— option Achats directs	26
	— option Achats de formation sur mesure	27
Création d'emplois en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage		28
Travail partagé		30

Pour obtenir plus de renseignements au sujet des programmes de la Planification de l'emploi, veuillez communiquer avec votre Centre d'emploi du Canada.

Chômage chronique :	DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI — Projet généraux — Emplois subventionnés — Projets à l'intention des personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi
Accès au marché du travail :	INTÉGRATION PROFESSIONNELLE — Intégration - Jeunes — Réintégration - Femmes — Transition foyer - marché du travail — Alternance travail-études — Défi 87 (Initiatives d'été-étudiants)
Changements technologiques ou de marché :	ACQUISITION DE COMPÉTENCES — Formation en entreprise — Fonds de fiducie — Congé prolongé pour fin de formation — Aide à l'adaptation de l'industrie
Pénuries :	PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE — option Formation en entreprise — option Aide au déplacement et aide de voyage
Collectivités en difficultés :	DÉVELOPPEMENT DES COLLECTIVITÉS
Approches nouvelles :	AIDE À L'INNOVATION
Formation professionnelle :	FORMATION EN ÉTABLISSEMENT (COMME SUPPORT DISPONIBLE POUR CHACUN DES PROGRAMMES DE LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI) — option : Achats directs de formation — option : Achats de formation sur mesure
Soutien du revenu :	— allocations de formation ou prestations d'assurance-chômage
Autres mesures :	CRÉATION D'EMPLOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 38 DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE TRAVAIL PARTAGÉ

Mars 1987

La Planification de l'emploi est un ensemble de mesures lancées par le gouvernement fédéral en juin 1985 afin de mieux répondre aux besoins actuels du marché du travail canadien. Elle fut élaborée en consultation avec les représentants du marché du travail et se veut suffisamment souple pour répondre aux besoins qui varient selon les diverses parties du Canada.

La Planification de l'emploi se distingue par les caractéristiques suivantes :

— la reconnaissance que la formation doit répondre à des besoins du marché du travail et être organisée de telle façon qu'elle puisse se poursuivre par des expériences de travail, favorisant l'intégration dans le marché du travail ;
— la reconnaissance que la formation et le développement de l'emploi sont des responsabilités qui doivent être partagées entre le gouvernement et le secteur privé ;
— l'identification de clientèles prioritaires dans le marché du travail et l'orientation de l'aide vers ces groupes qui présentent les besoins les plus grands ;
— la mise en place d'une programmation innovatrice et répondant aux différents besoins des régions du pays ;
— l'engagement d'assurer une participation équitable à tous ceux et à toutes celles qui ont des difficultés d'accès au marché du travail.

Les programmes de la Planification de l'emploi visent à répondre et atténuer certaines situations qui caractérisent le marché du travail actuel. En effet, nombre de Canadiens sont aux prises avec de graves difficultés sur le plan de l'emploi ou sont encore plus durement touchés que les autres par les techniques nouvelles et l'évolution des conditions économiques. Parmi ceux-ci, mentionnons

- les chômeurs chroniques ;
- les jeunes qui ont abandonné leurs études et qui ne peuvent trouver de travail ;
- le nombre croissant de femmes qui redeviennent membres de la population active ;
- les travailleurs qui doivent se recycler pour ne pas être licenciés ou déplacés ;
- les travailleurs des collectivités les plus durement touchées par un ralentissement économique, qui ont besoin de nouvelles possibilités d'emploi à long terme.

Dans ce cadre, le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec collaborent étroitement à la mise en œuvre d'un ensemble de programmes relatifs au développement des ressources humaines. Cette collaboration permet aux deux gouvernements de simplifier et d'harmoniser leurs programmes respectifs ayant trait au marché du travail.

Tous les programmes de la Planification de l'emploi sont en vigueur au Québec, à vous d'en bénéficier.

a) Durée du financement :	
Minimum 16 semaines	Maximum 52 semaines
b) Frais directs de formation	**Taux de remboursement**
— matériel didactique	Jusqu'à 40 $ jour/participant
— location de locaux et d'équipement	
— frais de scolarité	
— salaire des instructeurs	
— frais de voyage et de séjour	
c) Frais d'élaboration de cours	Jusqu'à 75 % des frais encourus
d) Dispositions spéciales pour les personnes handicapées	
Acquisition ou modification des installations ou du matériel	Jusqu'à 10 000 $ par lieu de travail
e) Coûts en capital	Jusqu'à 5 000 $
f) Salaire des participants	
Secteur privé	60 % du salaire brut, maximum 350 $ semaine participant
Organismes sans but lucratif	100 % du salaire brut, maximum 350 $ semaine participant
g) Autres frais de fonctionnement	
Organismes sans but lucratif	Jusqu'à 125 $ semaine participant (inclus dans le maximum de 350 $)
h) Commission de la Santé et de la Sécurité du travail	100 % des coûts
i) Possibilité d'un gestionnaire de projet	Jusqu'à 500 $ semaine

Accroître la participation des chômeurs de longue date au marché du travail en créant de nouvelles possibilités d'emplois productifs qui répondent aux besoins des employeurs et qui permettent d'acquérir une formation ou des compétences ainsi qu'une expérience de travail pertinentes.

a) Employeurs :

- toute entreprise, tout organisme et particulier, ainsi que les corporations municipales et le réseau de la Santé, des Services sociaux, de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Science ;
- les ministères fédéraux ne sont pas admissibles.

b) Travailleurs :

- avoir été en chômage pendant au moins 24 des 30 dernières semaines (exception possible si taux de chômage supérieur à 20 %) ;
- priorité aux groupes cibles : femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles ;
- une proportion de 20 % des participants doit être des bénéficiaires d'aide sociale.

c) Emplois :

- l'emploi doit être de 30 heures ou plus par semaine ;
- l'emploi s'ajoute aux emplois existants ou qui auraient normalement été créés ;
- l'emploi n'entraîne pas le licenciement ni le remplacement d'un employé mis à pied ou attendant d'être rappelé ;
- l'emploi ne doit pas faire l'objet d'autres subventions ou contributions gouvernementales ;
- la proposition doit généralement offrir au moins trois emplois ;
- la proposition ne doit pas engendrer de dépendance dans la collectivité.

d) Formation :

- la proposition doit comporter une composante formation et une composante expérience de travail ;
- le temps consacré à la formation doit être d'au moins 10 % et ne doit pas dépasser 20 % du temps consacré à l'ensemble des activités du projet ;
- la formation théorique et pratique hors production d'une durée supérieure à 45 heures doit être approuvée par la Commission de formation professionnelle.

a) Durée du financement :	
Personnes défavorisées :	Minimum 43 semaines, maximum 78 semaines
Nouveaux diplômés :	Durée fixe de 43 semaines
b) Frais directs de formation*	**Taux de remboursement**
— matériel didactique — location de locaux et d'équipement — frais de scolarité — salaire des instructeurs — frais de voyage et de séjour	Jusqu'à 40 $ jour participant
c) Frais d'élaboration de cours*	Jusqu'à 75 % des frais encourus
d) Dispositions spéciales pour les personnes handicapées	
Acquisition ou modification des installations ou du matériel	Jusqu'à 10 000 $ par lieu d'emploi
e) Salaire des participants	
personnes défavorisées	40 % du salaire brut, maximum 140 $/semaine participant
nouveaux diplômés	30 % du salaire brut, maximum 105 $ semaine participant
f) Autres frais de fonctionnement	
Organismes sans but lucratif — avantages sociaux — etc.	Jusqu'à 65 $ semaine participant

* Ne s'appliquent que pour les personnes défavorisées et non pour les récents diplômés.

Aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi et les nouveaux diplômés à participer efficacement au marché du travail en leur offrant un agencement de formation et d'expérience de travail.

a) Employeurs :

- Toute entreprise, tout organisme et particulier, en opération depuis au moins six mois ;
- les ministères fédéraux et provinciaux ne sont pas admissibles ;
- les organismes fédéraux pourraient être admissibles suite à un avis positif du service juridique.

b) Travailleurs :

- être une personne défavorisée sur le plan de l'emploi et avoir été en chômage pendant au moins 24 des 30 dernières semaines, ou
- être un nouveau diplômé, à la recherche d'un emploi, diplômé depuis au moins 12 mois, et possédant moins de six mois d'expérience dans son domaine d'étude.
- priorité aux groupes cibles : femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.

c) Emplois :

- l'emploi doit être de 30 heures ou plus par semaine ;
- l'emploi doit offrir des possibilités raisonnables de permanence une fois l'aide financière terminée ;
- l'emploi n'entraîne pas le licenciement ni le remplacement d'un employé mis à pied ou attendant d'être rappelé ;
- s'il s'agit de nouveaux diplômés, le poste doit être nouveau ;
- l'emploi ne doit pas être l'objet d'autres subventions ou contributions gouvernementales ;
- le nombre maximum de travailleurs subventionnés sera le plus élevé des deux montants suivants : 2 travailleurs ou 20 % de l'effectif habituel de l'employeur.

d) Formation :

- la proposition doit comporter une composante formation et une composante expérience de travail ;
- la durée de la formation hors production n'excédera pas 20 % de la durée totale du projet ;
- la formation hors production d'une durée supérieure à 45 heures doit être approuvée par la Commission de formation professionnelle.

Aider les personnes qui ont de la difficulté à faire la transition du monde des études ou du foyer au monde du travail en offrant aux participants un agencement intégré de formation sur les lieux et hors les lieux de travail et d'expérience de travail tels que décrits dans les plans de formation élaborés et gérés par des coordonnateurs.

a) Stagiaires — jeunes :
(Intégration)

- en chômage (ou qui travaillent à temps partiel à raison d'au plus 20 heures par semaine) ;
- qui ont travaillé moins de 26 semaines consécutives au cours des 52 dernières semaines ;
- sans diplôme postsecondaire ;
- qui ont terminé l'école depuis au moins 9 mois ;

— femmes :
(Réintégration)

- au foyer à plein temps depuis 3 ans.

b) Coordonnateurs :

- toute entreprise, association, organisme déjà structuré, institutions et organismes gouvernementaux ;

— rôles :

- élaboration et gestion de plans d'intégration, réintégration ;
- négociation et signature d'accords avec organismes d'accueil qui démontrent l'existence de possibilités d'emploi dans leur entreprise ;
- recrutement, sélection et suivi des stagiaires en collaboration avec les Centres d'emploi du Canada.

c) Organismes d'accueil :

- tous ceux admissibles à titre de coordonnateurs sont admissibles à titre d'organismes d'accueil, mais doivent exister depuis au moins 12 mois.

— rôles :

- offrent formation et expérience pratique sur les lieux de travail ;
- formation, encadrement et support des stagiaires.

d) Plan de stages :

- minimum de 10 stagiaires projet ;
- intégration de formation dans et hors des lieux de travail et expérience de travail ;
- au moins 15 % de formation hors production.

Aider les personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi à intégrer le marché du travail par un plan d'intervention destiné à surmonter leurs difficultés personnelles face à l'emploi et à s'orienter sur ce marché par des stages en entreprise qui leur permettent de vérifier les acquis du plan d'intervention et enfin par une recherche intensive d'emplois.

a) Employeurs :

— toute entreprise, tout organisme et particulier, ainsi que les corporations municipales et le réseau de la Santé, des Services sociaux, de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Science ;
— les ministères fédéraux ne sont pas admissibles.

b) Participants :

— avoir été en chômage pendant au moins 24 des 30 dernières semaines (exception possible si taux de chômage supérieur à 20 %) ;
— éprouver de la difficulté à trouver et à conserver un emploi ;
— priorité aux groupes cibles : femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.

c) Stages :

— l'emploi doit être de 30 heures ou plus par semaine ;
— l'emploi ne doit pas faire l'objet d'autres subventions ou contributions gouvernementales ;
— la proposition ne doit pas engendrer de dépendance dans la collectivité.

d) Plan d'intervention :

— la proposition doit comporter un plan d'intervention pour pallier aux difficultés personnelles des stagiaires face à l'emploi et une composante d'expérience en milieu de travail.

Favoriser la transition du foyer au monde du travail en offrant aux participantes une formation en établissement portant sur l'initiation et l'orientation au marché du travail.

a) Stagiaires :

- femmes absentes du marché du travail depuis une période plus ou moins prolongée
- ne pas avoir fréquenté l'école de façon régulière depuis 12 mois
- priorités aux femmes de 30 ans et plus
- recrutement peut être fait par le Québec ou la CEIC

b) Formation

- cours doit être l'objet d'une entente d'achat entre le Québec et la CEIC
- cours doit porter sur les sujets suivants :
  - information sur marché du travail
  - information sur législation du travail
  - identification des intérêts, des habiletés...
  - orientation
  - exploration de divers secteurs occupationnels et industriels (dont les professions non-traditionnelles)
  - durée du cours (150 heures)
    - 5 semaines de 30 heures ou
    - 6 semaines de 25 heures

a) Durée du financement :

150 heures

b) Frais de formation :

défrayés entièrement par le Québec

c) Allocations prestations aux stagiaires :

défrayées entièrement par la CEIC.
Le plus élevé des montants suivants :
- allocations de formation
- prestations d'assurance-chômage, dans certains cas.

a) Durée du financement :

- Integration : 16 à 52 semaines*
- Réintégration : 16 à 52 semaines*

* ou l'équivalent à temps partiel

b) Frais de coordination et de formation :

- Élaboration de la proposition :
  - jusqu'à 350 $ stagiaire pour les premiers 30 postes ;
  - jusqu'à 300 $ stagiaire du 31e au 60e poste ;
  - jusqu'à 250 $ stagiaire pour les suivants.
- Gestion du plan et suivi des stagiaires :
  100 $ trimestre poste comblé jusqu'à concurrence de 400 $.
- Frais de formation représentent les coûts réels jusqu'à concurrence des contributions maximales suivantes :
  - moyenne de 40 $ jour stagiaire, jusqu'à 3 600 $ maximum pour les jeunes et les femmes.
- Matériel de sécurité et autre, exigé par l'emploi :
  - coût réel jusqu'à 250 $ maximum par stagiaire.
- Frais supplémentaires :
  - pour personnes handicapées :
    coût réel jusqu'à 10 000 $ maximum par stagiaire
  - pour autres stagiaires :
    coût réel jusqu'à 2 600 $ maximum par stagiaire

c) Allocations prestations aux stagiaires :

- le plus élevé des montants suivants :
  - allocations de formation
  - prestations d'assurance-chômage (si admissibles)
- les prestations d'aide sociale seront harmonisées en conséquence par le Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, s'il y a lieu.

d) Participation des organismes d'accueil :

- Les organismes d'accueil verseront au coordonnateur une contribution de 25 $ semaine (ou au prorata) par stagiaire pour toute la durée du stage.

Offrir aux étudiants des emplois d'été et une experience de travail enrichissante qui amelioreront leurs possibilites d'emploi futures.

a) Employeurs :

- les entreprises, les organismes sans but lucratif, les conseils de bandes indiennes, les particuliers et les groupes spéciaux ;
- les municipalites, les établissements d'enseignement et les hôpitaux.

b) Stagiaires :

- doivent être des etudiants et être legalement autorises à travailler au Canada ;
- doivent avoir frequenté a plein temps une école au cours de l'année scolaire precédente et comptent poursuivre leurs etudes à plein temps l'année scolaire suivante ;
- doivent n'avoir qu'un seul emploi d'ete a plein temps ;
- ne doivent pas être des proches parents de l'employeur.

c) Emplois :

- lies a un domaine d'études, a une discipline ou à un programme de formation ou encore des emplois préparatoires a une carriere ou qui offrent à l'etudiant une experience de travail ;
- s'ajoutant aux emplois existants et à ceux que l'employeur pourrait normalement offrir aux etudiants ou à d'autres employes sans la subvention ;
- qui n'entraînent pas le deplacement ou le remplacement d'employes en fonction, de benevoles, d'employes licencies, en conge ou absents par suite d'un conflit collectif ;
- finances seulement par l'employeur et Défi 87 et qui ne sont pas subventionnes par une autre source gouvernementale quelle qu'elle soit.

a) Durée du financement

- de 6 a 18 semaines consecutives ;
- entre le 27 avril 1987 et le 4 septembre 1987.

b) Salaires :

- minimum de 30 heures par semaine et ne depassant normalement pas 40 heures par semaine et par stagiaire ;
- au moins le salaire minimum horaire fixé pour les adultes dans la province ;

Stimuler la mise en œuvre des projets Alternance travail-études à l'intention des étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire pour faciliter et favoriser leur transition du monde des études au monde du travail à plein temps et leur intégration au marché du travail. Un projet Alternance travail-études est un projet en vertu duquel sont normalement intégrées aux études d'un étudiant des périodes de travail dans les secteurs privés et publics. L'expérience de travail doit être liée autant que possible aux objectifs scolaires ou professionnels de l'étudiant. Par étudiant, on entend une personne qui fait des études à plein temps au niveau secondaire, collégial ou universitaire.

Les auteurs de demande admissibles sont les commissions scolaires et les établissements reconnus d'enseignement postsecondaire.

La contribution maximale pour tout projet est de 200 000 $ pour une période de quatre années consécutives. Ces contributions, ayant pour but d'aider à payer les frais administratifs qu'entraîne la mise en œuvre d'un nouveau projet ou l'élargissement important d'un projet en cours, sont réparties de la façon suivante :

Année de financement	Contribution fédérale maximale
première	85 % (68 000 $)
deuxième	75 % (60 000 $)
troisième	55 % (44 000 $)
quatrième	35 % (28 000 $)

Tout projet doit prévoir des périodes alternées d'études et d'expérience de travail à plein temps avec des périodes de travail d'une durée minimale de 16 semaines au niveau postsecondaire et de 300 heures au niveau secondaire. Seuls les étudiants du postsecondaire sont rémunérés par les organismes d'accueil.

...pour réaliser notre plein potentiel

Aider les travailleurs en emploi dans les entreprises à acquérir de nouvelles compétences pour qu'ils puissent s'adapter à l'évolution de la technologie et des marchés.

a) Employeurs :

sont susceptibles de menacer ou de modifier des emplois

— les entreprises et associations légalement constituées comptant 200 employés et plus, lorsque des changements technologiques ou de marché ~~entraînent des mises à pied permanentes~~. Les administrations gouvernementales et les organismes principalement finances par l'assiette fiscale sont exclus.

b) Stagiaires :

— être déjà à l'emploi de l'entreprise ou en être le propriétaire ;
— occuper un emploi menacé/modifié par les changements technologiques et de marché ;
— priorité aux groupes cibles : femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.

c) Formation :

— le besoin de formation découle d'un changement important de technologie ou de marché ;
— la formation doit porter sur des compétences professionnelles dont l'employeur a besoin ;
— la formation doit pouvoir être transférée d'une entreprise à l'autre ;
— le plan de formation et sa durée doivent être approuvés par la province ;
— la formation ne doit pas être couverte par d'autres subventions ou contributions gouvernementales et ne peut être donnée sans l'apport de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada ;
— les cours de formation générale qui sont un prérequis à la formation professionnelle à être dispensée et les cours universitaires non entrepris dans le but d'obtenir un diplôme sont admissibles.

a) Durée du financement

Temps plein : Minimum 3 semaines, maximum 3 ans de calendrier
Temps partiel : Minimum 80 heures, maximum 3 ans de calendrier

— secteur privé : 50 % jusqu'à concurrence de 3 $ l'heure au maximum ;
— secteur public : 100 % du salaire minimum provincial ;
— secteur sans but lucratif : 100 % du salaire minimum provincial.

c) Autres frais :
(secteur sans but lucratif seulement)

— 100 % des cotisations obligatoires de l'employeur ;
— 20 $ par semaine de travail pour les frais de fonctionnement ;
— frais reliés à la cotisation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail selon un taux de 1,4 %.

Durant la période estivale, des ateliers d'orientation au travail sont organisés en vue de fournir aux décrocheurs éventuels des conseils sur leur participation future au marché du travail. Il s'agit d'une initiative réalisée conjointement avec la province et à laquelle participent le secteur privé, des associations de gens d'affaires ou des organismes de services sociaux et des établissements d'enseignement.
Ces ateliers offrent aux étudiants des compétences de base et une formation pratique, en vue de les initier au monde du travail et de les encourager à poursuivre leurs études ou à suivre une formation plus spécialisée liée à leurs aspirations d'emploi.

Aider les travailleurs à s'adapter à l'évolution de la technologie et des marches en contribuant à des fonds de fiducie pour la formation établie par une association d'employés, de façon autonome ou conjointement avec un employeur.

a) Fiducie :

- doit être légalement constituée par un acte notarié ;
- doit être entérinée par les employés ou leur agent négociateur (association) ;
- doit être gérée de façon autonome par un conseil d'administration composé de représentants des employés (au moins 50 %) et de représentants de l'employeur ;
- le fonds doit être constitué des contributions des employés et/ou de l'employeur du secteur privé.

b) Stagiaires :

- être déjà à l'emploi de l'entreprise ou un travailleur autonome ;
- occuper un emploi susceptible d'être modifié menacé par des changements technologiques ou de marché ;
- faire partie du groupe ou de l'association de travailleurs signataire de l'acte de fiducie ;
- priorité aux groupes cibles : femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.

c) Formation :

- La formation doit viser spécifiquement l'acquisition de nouvelles compétences ou l'amélioration des compétences existantes des travailleurs touchés par l'évolution de la technologie ou des marchés ;
- la formation doit pouvoir être transférée d'une entreprise à l'autre ;
- la formation ne doit pas être couverte par d'autres subventions ou contributions gouvernementales ;
- formation spécifiquement exclue :
  - gestion de syndicat et formation pour délégués syndicaux
  - études sur le travail et la main-d'œuvre
  - mise à jour des connaissances des vendeurs relatives à de nouveaux produits
  - cours de premiers soins
  - initiation au mode de fonctionnement de l'entreprise

		Taux de remboursement
b) Frais directs de formation		
	— matériel didactique (maximum 500 $/jour) — location de locaux — frais de scolarité — salaire des instructeurs — salaire des coordonnateurs (si en sus du personnel régulier) — voyage et séjour des instructeurs (maximum : taux de la Fonction publique)	75 %
	— voyage et séjour des stagiaires (maximum : taux de la Fonction publique)	50 %
c) Frais supplémentaires	Frais de spécialistes pour élaboration, contrôle et évaluation de la formation	Jusqu'à 4 % du total des frais directs de formation décrits en b)
d) Dispositions spéciales pour les personnes handicapées	Matériel de formation, équipements spéciaux et modifications aux édifices nécessaires pour la formation et l'emploi, services d'interprètes.	Jusqu'à 10 000 $ par accord
e) Contributions spéciales (cas d'exception seulement)	— lorsque l'employeur ne peut verser sa contribution normale, et — que l'absence de formation entraînera la perte d'emplois, et — qu'il s'agit d'organismes sans but lucratif ou de groupes cibles ou de la formation d'un nombre de travailleurs supérieur à ses besoins.	Crédit additionnel pouvant atteindre 25 % de la valeur totale de l'accord
f) Salaire revenu des stagiaires Base de calcul du taux		**Taux de remboursement**
	— **salarié** : salaire touché pendant la formation, y inclus les jours fériés payés et les allocations de vie chère ou de poste isolé :	60 % hors production 25 % en production
	— **propriétaire** : revenu hebdomadaire moyen tiré de son entreprise ou de ses activités professionnelles au cours de l'année précédente.	Maximum de 350 $/semaine
g) Limite par entreprise	1 000 000 $ par année financière par entreprise.	

Encourager les entreprises dont les activités sont touchées par l'évolution de la technologie et des marchés, à accorder à leurs employés des congés de perfectionnement pour leur permettre de s'adapter à ces changements.

a) Durée du financement
Maximum 3 ans

b) Contributions

— 1ère année	50 % des contributions des employés et des employeurs	Maximum 200 000 $
— 2e année	33 1/3 % des contributions des employés et des employeurs	Maximum 100 000 $
— 3e année	33 1/3 % des contributions des employés et des employeurs	Maximum 100 000 $
— TOTAL Maximum sur 3 ans		400 000 $

Favoriser la formation dans les professions désignées, à l'échelle nationale et régionale, dans lesquelles il y a ou il y aura vraisemblablement une pénurie de main-d'œuvre, de façon à constituer le bassin de compétences nécessaires pour que l'économie reste compétitive.

a) Employeurs :

— les entreprises et associations légalement constituées comptant 200 employés et plus, sauf les administrations gouvernementales et les organismes principalement financés par les recettes fiscales ;
— les entreprises et associations de moins de 200 employés dont les stagiaires ont moins d'un an d'ancienneté.

b) Stagiaires :

— être un nouvel employé, un travailleur déjà à l'emploi de l'entreprise ou le propriétaire de l'entreprise ;
— priorité aux groupes cibles : femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.

c) Formation :

— la formation doit viser des professions ou compétences en pénurie à l'échelle nationale ou régionale ;
— la formation doit pouvoir être transférée d'une entreprise à l'autre ;
— le plan de formation et sa durée doivent être approuvés par la province ;
— la formation ne doit pas être couverte par d'autres subventions ou contributions gouvernementales et ne peut être donnée sans l'apport de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada ;
— les cours de formation générale qui sont un prérequis à la formation professionnelle à être dispensée et les cours universitaires non entrepris dans le but d'obtenir un diplôme sont admissibles.

a) Durée du financement :

Temps plein : Minimum 3 semaines, maximum 3 ans de calendrier
Temps partiel : Minimum 80 heures, maximum 3 ans de calendrier

Amener les employeurs et les travailleurs à assumer une part des responsabilités dans l'adaptation des travailleurs aux changements.

À cette fin, on prévoit des primes d'encouragement aux employeurs et aux travailleurs qui acceptent de faire ensemble des recherches et de la planification en vue de faciliter l'adaptation interne de la main-d'œuvre nécessaire suite à une expansion, une réduction ou des transferts d'effectifs. Lorsqu'une entente est conclue, l'employeur et les employés nomment des représentants afin de constituer un comité consultatif mixte.

Tous les genres d'entreprises et d'organismes à but non lucratif peuvent se prévaloir de l'Aide à l'adaptation de l'industrie. Des comités représentant des groupes industriels et des collectivités peuvent également être créés : ils sont composés de plusieurs groupes d'entreprises et de travailleurs.

Dans la plupart des cas, les entreprises et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada partagent les coûts reliés au fonctionnement du comité. La Commission peut participer jusqu'à concurrence de 50 %, l'autre 50 % étant fourni par des employeurs, syndicats, ministères fédéraux et provinciaux.

Entreprises :	durée 1 an maximum 200 000 $
Associations :	durée 3 ans maximum 500 000 $
Collectivités locales :	durée 2 ans maximum 200 000 $

Aider les employeurs à satisfaire leurs besoins de travailleurs qualifiés en favorisant la mobilité géographique des personnes compétentes et prêtes à occuper un emploi.

L'aide peut être fournie par l'entremise d'accords signés individuellement avec des travailleurs, pour des frais relatifs à un emploi dans une autre localité.

a) Travailleurs : Les personnes qualifiées, disponibles et mobiles qui sont en chômage, sur le point de l'être ou sous-employées.

b) Emploi : La profession doit avoir été désignée comme étant en pénurie.

a) Accord avec les employeurs : 50 % des frais encourus jusqu'à concurrence de 5 000 $.

b) Accord avec les travailleurs : montants basés sur :

- le nombre de personnes à charge ;
- le revenu annuel ;
- la distance parcourue

jusqu'à concurrence de 5 000 $

b) Frais directs de formation		**Taux de remboursement**
	— matériel didactique (maximum 500 $/jour) — location de locaux — frais de scolarité — salaire des instructeurs — salaire des coordonnateurs (si en sus du personnel régulier) — voyage et séjour des instructeurs (maximum : taux de la Fonction publique)	75 %
	— voyage et séjour des stagiaires (maximum : taux de la Fonction publique)	50 %
c) Frais supplémentaires	Frais de spécialistes pour élaboration, contrôle et évaluation de la formation.	Jusqu'à 4 % du total des frais directs de formation décrits en b)
d) Dispositions spéciales pour les personnes handicapées	Matériel de formation, équipements spéciaux et modifications aux édifices nécessaires pour la formation et l'emploi, services d'interprètes.	Jusqu'à 10 000 $ par accord
e) Contributions spéciales (cas d'exception seulement)	— lorsque l'employeur ne peut verser sa contribution normale, et — que l'absence de formation entraîne la perte d'emplois, et — qu'il s'agit d'organismes sans but lucratif ou de groupes cibles ou de la formation d'un nombre de travailleurs supérieur à ses besoins.	Crédit additionnel pouvant atteindre 25 % de la valeur totale de l'accord
f) Salaire revenu des stagiaires	**Base de calcul du taux**	**Taux de remboursement**
	— **salarié :** salaire touché pendant la formation, y inclus les jours fériés payés et les allocations de vie chère ou de poste isolé ; — **propriétaire :** revenu hebdomadaire moyen tiré de son entreprise ou de professionnelles au cours de l'année précédente.	60 % hors production 25 % en production Maximum de 350 $ semaine
g) Limite par entreprise	1 000 000 $ par année financière par entreprise.	

...pour réaliser notre plein potentiel

Favoriser les initiatives innovatrices touchant le marché du travail, au moyen de projets pilotes qui permettront d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

a) Promoteur

Les particuliers, les entreprises, les organismes avec ou sans but lucratif, les établissements de formation privés et publics, les municipalités, les institutions provinciales et les sociétés d'état (sauf celles financées en grande partie par les recettes fiscales et les ministères fédéraux et provinciaux).

b) Projets

— nouveaux, créatifs, expérimentaux
— axés directement sur le marché du travail
  • formation et adaptation
  • création et partage d'emplois
— résultats mesurables
— applicabilité (long terme, grande échelle).

a) Maximum 3 ans, approbation annuelle.

b) Frais généraux directs

• administration
• voyages
• matériel et équipement (conditionnel)
• services d'expert-conseil
• construction d'édifice spécifiquement exclue.

c) Salaires et avantages sociaux

• des participants s'il y a lieu.

d) Limite

— aucun plafond
— partage des coûts avec promoteur.

Appuyer les initiatives prises par les collectivités en vue de déterminer, d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures pour aider les particuliers à s'adapter aux conditions économiques de leur collectivité et pour accroître les possibilités d'emploi.

a) les collectivités aux prises avec un taux de chômage très élevé en comparaison avec la moyenne provinciale et/ou connaissant ou prévoyant la perte d'emplois permanents suite à des licenciements.
b) les collectivités spéciales du programme sont celles qui sont désignées par le Cabinet et qui ont besoin d'une aide financière supplémentaire.

Un comité d'aide au développement des collectivités évalue quelles options du programme conviennent le mieux aux besoins de ces dernières.

Durée de l'accord :	2 ans ou plus
Dépenses de fonctionnement :	100 000 $ par année maximum 200 000 $.

Travailleurs indépendants

- Cette option offre une subvention de 180 $ par semaine pour encourager les chômeurs à devenir travailleurs autonomes.

Centre d'aide aux entreprises

- Cette option fournit sur place aux petites entreprises des services techniques et consultatifs de même qu'une aide à l'investissement sous forme de prêt pouvant s'élever jusqu'à 75 000 $ par entreprise à même un fonds d'investissement de 1.5 $ million.

Fonds pour les initiatives communautaires

- Grâce à cette option, des fonds égaux à ceux provenant d'autres sources peuvent être versés au titre de projets locaux de création d'emplois permanents.

Aide au déplacement et à la prospection

- Cette option offre une aide financière au déplacement et à la prospection pour aider les travailleurs à trouver un emploi dans d'autres localités.

Formation

- Cette option offre des cours de formation dans certaines professions pour aider les particuliers à améliorer leurs compétences ou à en acquérir de nouvelles qui soient monnayables.

Formation sur mesure :	Les achats de formation sur mesure s'inscrivent dans le cadre des programmes suivants de la Planification de l'emploi : Intégration professionnelle, Développement de l'emploi, Acquisition de compétences, Pénuries de main-d'œuvre et Développement des collectivités.
Genre d'activités de formation :	La formation sur mesure se veut une formation spécifiquement adaptée aux besoins particuliers d'une entreprise, d'un organisme sans but lucratif ou d'un secteur d'activités économiques. Elle repose sur un diagnostic précis des besoins de formation et sur un programme élaboré en fonction de ce diagnostic.
Accord Canada-Québec :	L'accord prévoit que les activités de formation sur mesure s'effectueront dans le cadre d'un contrat entre la CEIC et les Commissions de formation professionnelle. Cette formation sera dispensée prioritairement dans les établissements publics de formation.
Admissibilité des candidats :	Pour être admissibles à la formation en établissement, les candidats doivent d'abord rencontrer les critères de base formulés dans la Loi nationale sur la formation, c'est-à-dire n'avoir pas fréquenté régulièrement l'école pendant les douze mois suivant la date où l'âge adulte a été atteint. De plus, les candidats doivent rencontrer les critères d'admissibilité d'un des cinq programmes de la Planification de l'emploi (identifiés plus haut).
Participants :	Les activités de formation sur mesure s'adressent généralement à la main-d'œuvre en emploi ou sur le point d'y accéder.

Achats directs :

Les achats directs de formation en établissement s'inscrivent dans le cadre des programmes suivants de la Planification de l'emploi : Intégration professionnelle, Développement de l'emploi, Acquisition de compétences, Pénuries de main-d'œuvre et Développement des collectivités.

Genres de cours :

Les cours achetés par la CEIC et organisés principalement dans les établissements publics (CSR et CEGEP), sont des cours de formation professionnelle, des cours de formation préparatoire à la formation professionnelle (formation générale), des cours de formation linguistique et différents autres cours de formation préparatoire à l'emploi.

Accord Canada-Québec :

La formation en établissement ainsi dispensée est régie par un accord conclu entre la CEIC et la province. Cet accord précise les modalités d'organisation de cette formation ainsi que le rôle de chacune des parties.

Admissibilité des candidats :

Pour être admissibles à la formation en établissement, les candidats doivent d'abord rencontrer les critères de base formulés dans la Loi nationale sur la formation, c'est-à-dire n'avoir pas fréquenté régulièrement l'école pendant les douze mois suivant la date où l'âge adulte a été atteint.
De plus, les candidats doivent rencontrer les critères d'admissibilité d'un des cinq programmes de la Planification de l'emploi (identifiés plus haut). On peut revoir ces critères en se référant aux pages précédentes.

Soutien du revenu :

Les stagiaires dirigés en formation en établissement peuvent recevoir des prestations d'assurance-chômage si leur admissibilité à celles-ci peut être établie ; ou, s'ils sont inadmissibles aux prestations d'assurance-chômage, les stagiaires pourront recevoir des allocations de formation. De plus, des allocations supplémentaires, dans certaines circonstances, peuvent être autorisées pour aider les candidats à faire garder les enfants, à se déplacer quotidiennement pour se rendre au centre de formation ou pour aider à défrayer les coûts d'une résidence au lieu de formation.

Lorsqu'un promoteur du secteur privé bénéficie de l'exécution d'un projet, la contribution gouvernementale ne doit pas dépasser 33 1/3 % du coût total prévu pour le projet. Ce pourcentage inclut les prestations d'assurance-chômage et les fonds du revenu consolidé.

La contribution des promoteurs de projets forestiers entraînant l'amélioration de boisés doit être d'au moins 25 % du coût total prévu pour le projet.

...pour réaliser notre plein potentiel

Offrir des emplois productifs de courte durée aux chômeurs en créant des emplois qui n'existeraient pas autrement.

a) Employeurs :

— les organismes, les entreprises et les particuliers ;
— les ministères et organismes fédéraux et provinciaux ou territoriaux. Ces derniers doivent cependant désigner un organisme non gouvernemental (entreprise ou particulier) qui fera office d'employeur aux termes de l'accord ;
— les municipalités.

b) Travailleurs :

— être des personnes en chômage et admissibles aux prestations d'assurance-chômage ou en recevant déjà ;

c) Emplois :

— la proposition doit normalement offrir au moins trois emplois à plein temps ;
— les emplois doivent s'ajouter à ceux que l'employeur avait prévu créer pendant la période donnée et ces emplois n'auraient pas existé autrement ;
— les emplois n'auraient pas été créés grâce à une autre source de financement publique ou privée ;
— les activités ne doivent pas faire double emploi avec des services existants et ne pas leur faire concurrence ;
— les activités ne doivent pas comporter de tâches habituellement exécutées par des bénévoles ou des salariés en poste ou licenciés ;
— la proposition ne doit pas engendrer de dépendance dans la collectivité.

a) Durée du financement — Minimum 6 semaines — Maximum 52 semaines

b) Salaire des participants — Prestations d'assurance-chômage majorées jusqu'à 318 $ par semaine, selon le taux salarial courant pour la profession.

c) Autres frais de fonctionnement — Jusqu'à 125 $/semaine/participant.

b) Employés :

Pour avoir droit aux prestations de travail partagé, les employés doivent être admissibles aux prestations d'assurance-chômage.

L'employeur réduit la semaine de travail d'un, deux ou trois jours et les salaires en conséquence pour les jours d'inactivité. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada verse des prestations ordinaires d'assurance-chômage qui compensent en partie la perte de salaire subie par les travailleurs.

Durée de l'accord	: minimum - 6 semaines
	: maximum - 26 semaines
Possibilité de prolongation	: 12 semaines

...pour réaliser notre plein potentiel

Éviter les mises à pied causées par une réduction temporaire des activités.

— aider à maintenir le niveau d'emploi ;
— aider les employeurs à maintenir leur main-d'œuvre spécialisée lors des réductions temporaires de travail ;
— aider à éliminer les coûts qu'occasionnent les mises à pied temporaires et en particulier les frais liés au recrutement et à la formation de nouveaux employés pour remplacer ceux qui ne retournent pas après leur licenciement ;
— répartir plus équitablement le fardeau que représente la réduction des heures de travail et faciliter le maintien du revenu chez les employés qui auraient par ailleurs été mis à pied ;
— aider les travailleurs à maintenir leur compétence et à conserver leur motivation professionnelle en réduisant les incertitudes que provoque la mise à pied.

a) Employeurs :

Stabilité de l'établissement :

Il doit s'agir d'un employeur stable, employant depuis 2 ans un personnel assurable (assurance-chômage).
Une demande de prestation pour travail partagé ne peut pas être approuvée dans le cas d'établissements directement touchés par un arrêt de travail dû à un conflit collectif.

Emploi régulier :

L'établissement doit démontrer qu'il y a des horaires de travail régulier qui s'appliquent généralement pendant toute l'année.

Réduction temporaire :

La pénurie de travail à l'intérieur de l'établissement doit être imputable à des causes extérieures indépendantes de la volonté de l'employeur ou des employés. L'employeur doit fournir une certaine assurance que l'unité de travail retournera à l'horaire régulier de travail à la fin de l'accord de travail partagé.

Réduction de travail significative :

La pénurie de travail doit être suffisamment importante pour justifier l'utilisation du travail partagé. Les heures normales de travail de l'unité doivent être réduites de 20 % pour chaque semaine où le programme est appliqué et sur l'ensemble de la période de l'accord. La réduction des heures sera d'au moins 10 %.

Importance du volume de travail à maintenir :

Pendant la durée de l'accord, le total des heures travaillées par les employés équivaudra à au moins 40 % des heures totales de travail normal.
Nombre minimal de participants : 2.